Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 2102 de 2019

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

EMPRESAS LARTIVES S.A. (GRIN)

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES TOMA CONSUMO DE OSE

CESE DE ACTIVIDADES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA BESUR

SITUACIÓN DE LA COMPAÑÍA DEL GAS

Planteos del señor Presidente de la Comisión

PROBLEMÁTICA EN EL SERVICIO DE DIÁLISIS DEL HOSPITAL MACIEL

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 15 de mayo de 2019

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Luis Puig.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Amarilla y Gerardo Núñez.

Asiste: Señor Representante Carlos Reutor.

Invitados: Por Lartives S.A. ("Grin"), Rodrigo Ruiz, gerente de operaciones, doctor Ignacio Demarco, asesor legal, y Eduardo Paracampo, técnico prevencionista, y por Manpower Group, doctora Adriana Sciarra, y Matías Zinola, account manager.

Por el Directorio de OSE, señor Presidente ingeniero Milton Machado; Vice-Presidenta, doctora Alejandra Varela; Gerente General, ingeniero Gustavo Lorenzo, y Sub-Gerenta General Comercial Operativo, contadora Alicia Rossi.

Por el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), Julio Fernández, Gabriel Nanchez, Juan Padilla, Marco Rondán, Wilton Silveira, Paul Vayardo y Tony Viera.

Por la Federación de Funcionarios de Salud Pública (FFSP), Pablo Ruiz; Oscar Aires, presidente de la Comisión Interna del Maciel y funcionarios del servido de Diálisis, Orly Salle y Zully Paez.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida con mucho gusto a una delegación de la empresa Lartives S.A. (Grin), integrada por el señor Rodrigo Ruiz, gerente de operaciones; el doctor Ignacio Demarco, abogado de la empresa y el señor Eduardo Paracampo, técnico prevencionista, y de la empresa Manpower Group, que es la contratante del ex empleado que hizo la denuncia, integrada por la doctora Adriana Sciarra y el señor Matías Zianola, gerente.

Recibimos una denuncia de parte de FUECYS y de un ex empleado de la empresa. En ese sentido, enviamos la versión taquigráfica a la empresa para que pudiera analizarla y, aplicando el procedimiento habitual de la Comisión, hicimos la citación a efectos de que puedan plantear lo que estimen conveniente y den su versión de la situación.

SEÑORA SCIARRA (Adriana).- Aclaro que soy independiente, o sea que no soy dependiente de Manpower.

Voy a hacer una breve presentación sobre Manpower y el papel que juega en esta situación. Es una empresa especializada en recursos humanos y entre las actividades que realiza se encuentra la de suministrar personal bajo el régimen de las Leyes Nº 18.099 y Nº 18.251. Como empresa suministradora, está inscripta en la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sujeta a permanentes controles, porque en forma anual se renueva la habilitación y debe aportar una serie de elementos cada vez que son requeridos.

Quiero dejar claro que se trata de una empresa que hace más de treinta años que está instalada en el país y que realiza sus actividades en forma regular y frecuente. Tiene una organización a su servicio y en el mercado de trabajo media entre los dos polos, es decir entre el grupo de personas que aspira a obtener un puesto de trabajo y las organizaciones que buscan tener personal. Considero que es una actividad que tiene una naturaleza estratégica importante. Ese es el vínculo que tiene con la empresa que también fue citada en esta instancia.

La empresa Lartives S.A. solicitó a Manpower el suministro de un grupo de personas para cubrir actividades en el área operativa, es decir los choferes que se ocupan del traslado y la recolección de los monopatines. En ese momento se contrataron entre treinta y cinco y treinta y siete personas bajo el régimen de suministro de personal. Fue una selección rápida, porque se estaba lanzando la actividad y eso significa que no se completó el proceso profundo que se hace habitualmente. Ante la necesidad urgente del cliente, se hace una búsqueda y cabe acotar que por su naturaleza la actividad despierta interés en sectores variados, porque pueden ser personas de mayor o menor instrucción o estudiantes, puesto que es una actividad que cubre un espectro amplio de horarios. En ese grupo de personas fue contratado el señor Gregorio Galisteo, que es quien realizó la denuncia. La contratación se realizó mediante un ofrecimiento de trabajo en el que se establecen las pautas básicas del vínculo y se firmó un contrato de trabajo a prueba por un plazo de hasta noventa días que se utiliza para afinar los perfiles y evaluar la capacidad de adaptación de la persona al cargo. Señalo esto, porque en la versión taquigráfica se hizo mención y también se planteó cuando comparecimos en la DINATRA a instancias del señor Galisteo, que se desvincularon treinta y cinco personas. Sin embargo, eso no ocurrió en ningún momento y sucedió todo lo contrario, porque la plantilla de personal que se fue solicitando a Manpower aumentó y en este momento se están proveyendo alrededor de setenta personas. Esta situación se desencadenó por la desvinculación del señor Galisteo -nunca es agradable ni positivo tener que desvincular a una persona, pero forma parte del proceso de perfeccionamiento de la selección- que él tomó como una cuestión personal y realizó una serie de denuncias, que fue lo que lo trajo a este ámbito. Actualmente, hay setenta personas trabajando, que están en un proceso

de complementación, porque se empezaron a hacer las entrevistas psicotécnicas para ir completando el proceso, y solamente se desvincularon cinco. Además, hubo renuncias de parte de catorce personas, que es algo frecuente en un volumen grande de personas que acceden por primera vez a ese tipo de actividad. Se trata de gente que no se adapta a la actividad, porque le genera temor moverse en la noche y por otras razones de índole personal.

Me parece importante puntualizar que en ningún momento hubo quejas de parte de las personas que prestaban servicios en el momento en que estaba Galisteo ni luego de que fue desvinculado ni en la actualidad han existido reclamos de naturaleza individual o quejas por el tratamiento que se da ni en Manpower ni en la empresa en la que desarrollan la tarea. Hace mucho tiempo que asesoro a Manpower y percibo que contra lo que a veces se puede pensar, la intervención de la suministradora de personal es una garantía extra para el trabajador, porque es como un amortiguador entre la empresa en la que se cumplen las tarea y el empleador que es Manpower. Con frecuencia nos ocurre que una persona tiene una situación que genera disconformodidad o se produce un incumplimiento, por ejemplo en el pago de las horas extra. Entonces, el empleado acude a Manpower, plantea la situación y Manpower contacta a la empresa cliente para aclarar y enmendar la situación. No obstante el señor Galisteo ni ninguna de las otras personas planteó a Manpower una situación de ese tipo. Por eso, llama la atención que se haya generado esta situación.

Otra puntualización que debo hacer es que el señor Galisteo no es más empleado de Manpower, por lo que entendemos que no corresponde que se presente como tal, como surge de la versión taquigráfica, porque solamente trabajó desde el 30 de enero de 2019 hasta el 18 de marzo de 2019, o sea menos de dos meses. Luego de su desvinculación, de acuerdo con el procedimiento habitual, se lo citó para tener una entrevista a efectos de hacer los planteos pertinentes. Manpower tiene una base de datos y es necesario saber qué interés en volver a trabajar puede tener la persona que se desvincula, cuál fue su situación, su expectativa de carrera, de desarrollo, etcétera. El señor Galisteo no concurrió a pesar de que fue citado de diversas maneras. Lo digo con propiedad porque participé de ese proceso y en dos o tres oportunidades nos dejó esperando.

Estas son las características generales de la situación, de acuerdo a la intervención que ha tenido Manpower. En la reunión que tuvimos en DINATRA, se dejaron claros dos aspectos. Uno es que Manpower en ningún momento tuvo conocimiento de que hubiera intención de formar de un sindicato, y el otro es que si se hubiera sabido, no hubiera influido para nada en el vínculo. Manpower tiene permanente relación con los distintos sindicatos, porque provee personal a empresas y organizaciones sociales de rubros variados, tanto en el ámbito público como en el privado. Es decir que la empresa interactúa con los sindicatos y nunca ha habido un problema, porque se considera que son parte natural del mercado laboral. Además, en aquel momento se le aclaró al representante de FUECYS que probablemente iba a haber otras desvinculaciones como consecuencia del proceso que se estaba realizando y nada iba a tener que ver con que se formara o no el sindicato, que hasta la fecha no se ha creado.

Quedo a las órdenes para las consultas que se quieran hacer.

SEÑOR DEMARCO (Ignacio).- Soy asesor letrado de la empresa Lartives S.A., cuyo nombre comercial es Grin.

Agradezco a la Comisión por darnos la oportunidad de hacer algunas puntualizaciones a raíz de la denuncia que se realizó. Como dijo la abogada de Manpower, es una situación confusa y extraña, porque la denuncia la hizo un funcionario que Manpower suministró a Grin, que trabajó durante 45 días. Esa persona denunció a la

empresa como incumplidora en cuanto a normas laborales, por persecución sindical y otras cuestiones bastante graves. Por lo tanto, es importante tener la oportunidad de hacer algunas aclaraciones.

No me quiero enfocar en la persona, sino en la situación macro, pero algo tengo que decir. Se trata de una persona que trabajó durante 45 días, que solicitaba trabajar en horarios extraordinarios en días de descanso y siempre se le dijo que no, porque el horario y los días eran los que se habían fijado y era importante mantener el descanso reglamentario. Por eso, nos llama la atención que haya criticado las condiciones de trabajo.

Los temas de seguridad son los que más nos preocupan, y hay una denuncia importante sobre las condiciones de trabajo, por lo que queremos aclarar la situación.

Esta empresa se instaló a principios de este año en un local provisional. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a raíz de la denuncia de FUECYS y de este exempleado, fue hasta el lugar e hizo algunas observaciones sobre el tema de seguridad, pero nada que ver con que la gente se sentaba en bolsas de basura, ni nada por el estilo. Esto que decimos consta en un expediente, que podremos remitir apenas la Inspección lo permita, porque hay que cumplir un procedimiento interno -que pasa por los inspectores y por jurídica- que no queremos cortar. Cuando accedamos a él, nosotros mismos podemos proporcionárselo a la Comisión, si se considera pertinente.

En la denuncia se dijo que el cambio de local de la empresa fue como una huida o una escapatoria. En realidad, se mudó a un local mejor, que era la idea desde el momento en que se instaló que, como se dijo, lo hizo en un lugar provisorio.

El hecho de instalarse en un nuevo local con mejores condiciones hizo levantar de plano la mayoría de las observaciones que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social hizo en su momento. Actualmente, la empresa sigue trabajando. Y como le preocupa mucho los temas de seguridad, cuenta con un prevencionista para encargarse de ellos que, además, trabaja en forma diaria y permanente.

Al día de hoy se han levantado casi todas las observaciones de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Nos consta la rigurosidad y la constancia con la que trabaja, y es difícil que nunca encuentren nada, lo que, por suerte, nos obliga a mejorar las condiciones de trabajo. Ahora, solo quedan temas menores, que igualmente hay que regularizar, como los *lockers* y algunas otras cuestiones. Obviamente, todo esto se va a ir subsanando.

Por otra parte, nos interesa que se aclare la denuncia de supuesta persecución sindical que, obviamente, rechazamos de plano. En primer lugar, como decía la doctora Adriana Sciarra, no tenemos conocimiento de que exista personal afiliado, y en el caso de que lo hubiera, de antemano, dejamos claro que eso no cambiaría en nada la situación con los trabajadores que deseen afiliarse, porque hay plena libertad sindical tanto para afiliarse como para no afiliarse al gremio. Nosotros reconocemos a FUECYS como la organización más representativa, el sindicato de rama, con el cual tenemos un excelente y fluido diálogo, pero hasta el momento no hemos tenido muchas conversaciones, más allá de una instancia en DINATRA hace uno o dos meses. Queremos dejar claro la inexistencia de cualquier tipo de persecución sindical, la cual rechazamos en forma categórica.

También, en la denuncia se dijo que incumplíamos la reglamentación. En este sentido, queremos aclarar que cuando la empresa se instaló concurrió al Centro de Gestión de Movilidad de la Intendencia a plantearle la situación. Obviamente, es un tema novedoso hasta para la Intendencia. Se manejaron posibles proyectos de reglamentación que, obviamente, están a estudio de la Intendencia, que es la que define la cuestión. Nos

consta la dedicación y los esfuerzos que está llevando adelante la comuna a efectos de reglamentar este tema. Además, hay que tener en cuenta que ya hay otras empresas que han venido a instalarse aquí. Actualmente, no tenemos una reglamentación específica, por lo que mal podríamos estar incumpliendo algo que no existe. Queremos dejar claro que el día que haya una reglamentación, la empresa se va a ceñir a ella y cumplirá todos los aspectos que se disponga.

Como dijo la doctora Adriana Sciarra, quedamos a las órdenes para responder cualquier consulta y para hacerles llegar el material que consideren conveniente.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Antes que nada, quiero dar la bienvenida a la delegación.

Ambos abogados echaron luz a la otra campana acerca de la situación que fue denunciada hace unos días aquí por el señor Galisteo y por representantes de FUECYS.

Esta Comisión no tiene dentro de sus funciones laudar nada, sino tratar de ser una caja de resonancia para solucionar problemas, acercar partes, interceder en este tipo de situaciones cuando hay denuncias, y generar puentes o presión a efectos de que se resuelvan las circunstancias anómalas.

Me parece muy importante lo que señalaba el abogado de la empresa Lartives sobre el informe de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Tal vez, la Comisión podría acceder a ese informe a fin de constatar lo dicho por el doctor Ignacio Demarco, dar tranquilidad a todos nosotros y cerrar una parte muy importante de este tema. Debemos tener en cuenta que una de las preocupaciones y ocupaciones de la Comisión es velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, como son afiliarse, sindicalizarse y tener garantías en cuanto a las condiciones de trabajo diaria, de seguridad, etcétera. Por lo tanto, ese informe de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social puede ayudar mucho a la Comisión.

Hay otro aspecto que me interesa especialmente y me entusiasma. Me refiero a la creación de puestos de trabajo en momentos en que uno de los grandes problemas que tiene el país es la disminución de ellos, por razones que muchas veces no tienen que ver con algo puntual, sino con distintos procesos. Me parece muy interesante lo que dijo hace algún tiempo en una conferencia el contador Enrique Iglesias, en cuanto a que no estamos ante una época de cambios, sino ante un cambio de época, que son cosas diferentes. Este cambio de época está alterando el mundo del trabajo. Para quienes nos interesa mucho ese mundo es vital entender las nuevas modalidades de trabajo, las características del trabajador y lo que quieren, a efectos de estar en sintonía y empujar en esa dirección.

Por otra parte, quiero aclarar que no tengo ni idea de quiénes integran esta empresa. Salvo al argentino Martín Larre, que lo vi por televisión y lo conozco por su empresa Woow, la que tuvo un crecimiento importante en el Uruguay. Lo que he visto son los monopatines en la calle, el movimiento y la novedad que ha generado. Y me entero hoy por ustedes que ya estamos en un nivel de setenta trabajadores, aproximadamente, suministrados por Manpower.

Muchas veces en la Comisión estamos peleando por esa cantidad de empleos en determinados emprendimientos productivos que están cerrando. Por lo tanto, esos números no me parecen nada chicos; son interesantes. Me imagino que ese tipo de trabajo tiene mucho más que ver con el perfil del joven que no tiene el paradigma histórico de ingresar a una fábrica o a determinado emprendimiento y tratar de hacer carrera hasta jubilarse, sino que va a pasar por quince o veinte trabajos a lo largo de su vida, que él o ella elige.

Me gustaría conocer las expectativas de futuro de la empresa con respecto a la estabilidad y a la proyección que espera tener a nivel del servicio y de los puestos de trabajo que va a generar en esta actividad tan novedosa, que es algo muy importante en los tiempos que corren.

Supongo que el hecho de que aparecieran estos monopatines de un día para el otro fue una estrategia de la empresa. Nos preguntábamos qué era eso, porque no sabíamos nada al respecto

Por lo tanto, sería bueno que tuviéramos un panorama desde el punto de vista de la empresa en cuanto a su proyección, a la cantidad de trabajadores y a los siguientes pasos a tomar. Está claro que están trabajando con la Intendencia de Montevideo en el tema de la seguridad a efectos de aplicar cierta regulación, que es muy importante. Estos vehículos se están utilizando mucho, y como adquieren determinada velocidad, hay que tener las garantías de un uso responsable y, para eso, debe haber cierta regulación.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Más allá de las circunstancias que se dieron para que ustedes concurrieran hoy aquí, celebramos su visita.

Como decía el señor diputado Fernando Amado, esta nueva actividad que comienza en el país genera fuentes de trabajo en momentos tan delicados para nuestra economía y para la situación laboral.

Estos emprendimientos son productos de las nuevas tecnologías y de las nuevas formas de convivencia urbana, y generan fuentes de trabajo importantes.

La empresa Manpower tiene muchos años y conocemos la seriedad y el prestigio que tiene en el país. No obstante, nos gustaría que se arrojara luz sobre un tema que se ha planteado aquí de la mano de un sindicato importante, que aparentemente refiere a la situación de un individuo en particular.

Queremos aclarar que la Comisión no quiere que cuestiones individuales se transformen en un tema social. No podemos perder el tiempo en asuntos que no tienen que ver con una situación laboral general, que es a lo que debería abocarse la Comisión de Legislación del Trabajo.

Queríamos sacarnos la duda de si había algún reclamo más, aunque la doctora Sciarra ya habló sobre eso, a efectos de que quede constancia en la versión taquigráfica.

En cuanto a los temas de seguridad que aquí se han planteado uno podría decir que es un asunto puntual o personal, pero como abarca una situación que podría afectar a otras personas, quisiera saber de parte de la delegación si hubo inspecciones, actas o sanciones para la empresa. Creo que hay que dejar en claro estos aspectos para saber si se trata de una ausencia de control de parte de las autoridades.

Respecto a la reglamentación, tengo una diferencia con el señor diputado Amado porque entiendo que en la vida no todo se puede regular. Yo soy abogado de profesión y para nosotros en el derecho continental, en el derecho latino en el que fuimos formados, se debe tener una gran elaboración de normas de derecho positivo, pero reitero que en la vida no se puede regular todo. El Estado no puede regular cómo respiro o si camino con uno o dos pies sobre la vereda.

Hay gente que tiene hipersensibilidad para regular todo lo que se mueve. En su momento existía un dicho en los cuarteles en la época de la dictadura que decía que todo lo que se mueve se saluda y todo lo que está quieto se pinta de blanco. Parece que por otras vías, por otros caminos, estamos volviendo a esa etapa en la que todo se debe regular.

¿Por qué hay que regular a los monopatines? ¿Por qué hay que regular a las personas que usan patines sobre las veredas? ¿Tenemos que regular a la gente que

anda en bicicleta y a cierta velocidad? ¿Por qué tenemos que regular la gente que anda en patineta? ¿Los *skates* están regulados? Tal vez existe la regulación, pero no la conozco. ¿Tenemos que regular todo? ¿O acaso es porque se trata de una empresa con tecnología, con un nombre en inglés -tal vez sea una multinacional- y tenemos que ponerle las garras para ver qué impuestos podemos cobrarle, más allá de lo que debe abonar por las leyes de seguridad social? Tal vez por kilómetro andado en monopatín podría establecerse una tasa. ¡Estamos mal como sociedad!

Me causó cierta gracia cuando escuché las noticias respecto a que la Intendencia estaba viendo cómo regular exigiendo el uso de cascos y de bandas de seguridad. En cualquier momento se obliga a usar casco y bandas de seguridad para cruzar una calle porque los peatones también estamos regalados. ¡Estamos mal!

Estas regulaciones son *pour la galerie* o tenemos que generar más organizaciones para que después fiscalicen que esas normas se cumplen. De esa forma generaríamos una burocracia enorme de un Estado que nos tiene asfixiados por su tamaño -algunos creemos que no tiene que ser tan grande- y por los costos que está teniendo. Por este motivo es que después nos cuesta competir, porque debemos soportar un Estado de esa magnitud en una sociedad tan pequeña. Algunos están celebrando porque se está yendo hacia el Estado totalitario, que abarca a toda la sociedad y elimina toda actividad privada.

No sé si es necesaria la reglamentación, pero no estoy de acuerdo con regular toda la actividad y certificar el uso de cada vehículo. Entiendo que van a hacer una reglamentación del primer mundo para un país que tiene serias dificultades.

Celebro la aparición de las empresas -creo que hay más de una- y entiendo que hay que arrojar luz sobre las denuncias para determinar si se trata de un tema individual o colectivo.

Reitero que con manipulación y engaño no podemos generar todo un problema donde no lo hay. Debemos ser bastante serios en el manejo de la información.

SEÑORA SCIARRA (Adriana).- Respecto a la consulta de si es una inquietud o un conflicto a nivel colectivo, nosotros lo hemos percibido como un conflicto individual de parte de esa persona, quien tuvo una actitud de revanchismo. Lógicamente, a nadie le gusta ser despedido ni despedir gente.

Además, aclaramos que esa persona nunca ocupó el puesto de encargado ni planteó ningún tipo de situación previa. Todo esto se generó a raíz de su desvinculación.

Como consecuencia de eso y luego del proceso complementario de la entrevista psicotécnica -no se hizo en la selección previa- y de la audiencia en la DINATRA, donde también se hizo hincapié en esa disconformidad por una actitud autoritaria de la empresa, Manpower, que tiene la función de intermediación y de intervención entre los dos sujetos de la relación, convocó al personal asignado a Grin para mantener una entrevista fuera de la empresa implicada. De esto también se habló en la DINATRA y el delegado de FUECYS planteó la posibilidad de trabajar sobre el ambiente laboral.

Reitero que se mantuvieron entrevistas con los trabajadores de Grin y la devolución fue sumamente positiva porque todos coincidieron en estar muy contentos con su labor y sentirse satisfechos con la empresa. Es decir, tuvieron la posibilidad de decir fuera de la empresa que Fulano o Mengano hacen tal o cual cosa. Estas entrevistas se realizan con gente especializada en tratar con personal y en establecer un vínculo favorable para una comunicación cierta y con mediana profundidad.

Los trabajadores no tuvieron reclamo ni queja de ningún tipo con las personas que se habían señalado como responsables de una actitud tirana.

Es decir, Manpower se ocupó de confirmar la situación. Si el personal no dijo la verdad, perdió la oportunidad. Además, no debemos olvidar que tuvieron entrevistas psicotécnicas y entrevistas personales con un psicólogo en las que, eventualmente, pueden manifestar alguna incomodidad o disconformidad.

Además, se dio una situación inversa que está generando problemas en el grupo de trabajo, porque esta persona, que entiendo tiene un problema de corte individual o personal, los acosa permanentemente con mensajes y los sorprende en los puntos de trabajo apareciendo en forma intempestiva.

Creo que no estamos ante una situación de conflicto generalizado o colectivo, sino que claramente se trata de una situación puntual, que fue posterior a la desvinculación.

A su vez, quiero aclarar que Manpower también integra el Grupo 19.2, que es el de FUECYS. Es más, la gerente general integra el consejo de salarios. Digo esto para poner de manifiesto una vez más la participación que se tiene a nivel de sindicatos, que es de natural aceptación. Eso está fuera de discusión.

SEÑOR RUIZ (Rodrigo).- Respondiendo al diputado Amado, debo decir que nuestro plan de expansión de aquí a fines de agosto es llegar a contar con ciento sesenta personas. Hoy en la nómina tenemos a noventa y cinco trabajadores.

Para después de setiembre o de octubre nuestra idea es expandirnos hacia Punta del Este para aprovechar la temporada de turismo. En este caso no tengo claro cuántos puestos de trabajo serían porque aún no se ha planificado, pero vamos a agregar más para hacer una operativa distinta.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Gracias por la información. Son buenas noticias, y Uruguay las precisa.

Tal vez en la Comisión podría hacerse un debate sobre teoría política con mi amigo y diputado Amarilla, pero solo quiero dejar una constancia: lejos estoy de querer un Estado totalitario.

Sí soy batllista, del viejo Batlle. Creo en que el Estado no debe asfixiar la libertad individual. El batllismo cree en la libertad individual, la defiende, es pilar fundamental de su paradigma ideológico y también cree en un Estado fuerte que interviene en una cantidad de actividades del país porque no le vamos a dejar la distribución de la riqueza al mundo empresarial, por ejemplo, porque no lo va a hacer. Y está bien que no lo haga, porque está para otra cosa, para lucro. Y está bien que así sea.

Lo que me parece importante es que en este caso la regulación de determinadas normas de seguridad tienen que ver con cuidar la vida. No estamos frente a cualquier cosa.

Por supuesto que soy un defensor acérrimo de que cada individuo haga lo que le plazca mientras no pise el derecho de la otra persona, pero en este caso entramos en un mundo en el que se transita en sociedad. Es más, creo que el Estado debe velar más por los usuarios para que cuenten con más garantías de seguridad y también para los no usuarios que se puedan ver enfrentados a algún accidente.

No creo ni defiendo, sino que condeno y denuncio que se anda al estilo *far west* como ocurre en Cerro Largo, por ejemplo, que los motociclistas están autorizados a circular sin casco. Es básico andar en moto con casco para que cuando uno se pega un palo no se mate. Es algo comprobado estadísticamente.

Admito que haya distintas opiniones porque creo en la libertad.

Reitero que solo quería dejar una constancia concreta respecto a que en este caso, que es una actividad vinculada al tránsito y a la posibilidad de accidentes, debería existir un mínimo de seguridad para los usuarios y el tránsito en general.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a convocar a la Intendencia de Montevideo y a la Inspección General del Trabajo para tener un panorama más completo sobre la situación.

Claramente hay aspectos diferenciados entre el planteamiento de la empresa y el de FUECYS, que concurrió a la Comisión planteando una problemática laboral.

Es bueno que existan diferentes visiones fundamentadas. Aquí se ha dicho que no hay ningún tipo de discriminación antisindical pero FUECYS dice que tiene dificultades para organizar el sindicato porque entiende que hay represión. Son dos visiones claramente contrapuestas.

También se denuncia que el local anterior -de alguna forma los representantes de la empresa asintieron- no estaba en condiciones, que era algo provisorio y que ahora están en otro lugar en condiciones. Esto también se lo vamos a preguntar a la Inspección General del Trabajo.

Reitero que hay una visión claramente diferenciada, porque el trabajador respaldado por su organización sindical plantea que ante el reclamo de condiciones de seguridad fue despedido. Ustedes han dicho que eso no es así.

No voy a ingresar en el debate de fondo que plantea el diputado Amarilla porque creo que nadie en esta Comisión se plantea un Estado totalitario. ¡Al contrario! Creo que las experiencias de nuestro país indican la necesidad de regular para la defensa de la vida. Hemos vivido etapas en las que no había regulación y los accidentes eran muchos más y fallecía un trabajador por semana. Eso nos llevó a impulsar la ley de responsabilidad penal del empleador, no para meter a los patrones presos, como se dijo en su momento, sino para generar un proceso de prevención en defensa de la vida.

Creo que hay que avanzar en la regulación y en la protección de la actividad sindical.

Me parece muy bueno que la empresa se planteé crear nuevos puestos de trabajo. Acá no se diferencia entre los buenos que quieren generar nuevos puestos de trabajo y los malos que desean que le vaya mal al empresario. Me parece que es una posición que no se sustenta por sí misma.

Sí nos planteamos la creación de puestos de trabajo de acuerdo con lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo, es decir, que sea un trabajo decente.

Tiene que existir la creación de puestos de trabajo en ambientes saludables y, al mismo tiempo, con niveles salariales adecuados.

Ustedes no han planteado cuáles son los niveles salariales. No tienen ninguna obligación de hacerlo, pero desde mi punto de vista sería bueno saber cuál es el promedio salarial de los setenta trabajadores.

Sería bueno contar con la presencia de la Intendencia de Montevideo para analizar si es necesario regular la actividad de estos vehículos que se desplazan a determinada velocidad a efectos de proteger la vida de las personas.

Acá se han hecho planteamiento respecto a las condiciones de los vehículos para transportar los monopatines y se dijo que tenían problemas en los frenos. Son diferentes visiones.

Reitero que sería bueno que la intendencia y la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social nos dieran su visión al respecto a fin de tener un panorama mucho más completo.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Ratifico la posición liberal de mínima regulación para que no se asfixie al ser humano, a las empresas ni a las actividades, pero no voy a ingresar en la discusión de fondo, pues no es el momento ni el lugar.

Quiero señalar algo que es importante. Es cierto que puede haber diferentes visiones según la perspectiva de cada uno respecto a si es un lugar adecuado o mínimamente acondicionado. Esto dependerá de los técnicos que lo determinen y no de la opinión personal y subjetiva de cada uno.

Sí hay un elemento, que no es menor, respecto a que FUECYS, la organización sindical externa a la empresa y que apoya a una persona que fue despedida de otra empresa -ni siquiera es la de los monopatines-, aparentemente nos indujo a error, nos mintió o nos engañó porque dijo que el señor Gregorio era encargado de la empresa y aquí se dijo que no era así. Aparentemente hay documentos que corroboran esa respuesta.

Entonces, aquí habría una mentira o un engaño, que es parte del planteo inicial, y sería importante no disimularla. En definitiva, hay que empezar y a condenar cuando la gente engaña, miente o nos lleva a confusión en un tema tan delicado que puede generar una dificultad mayor.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como constancia personal quiero decir que no respaldo lo planteado por el diputado Amarilla respecto a que FUECYS mintió. Eso corre por cuenta del diputado Amarilla.

Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de sala la delegación de las empresas Lartives S.A. y Manpower Group)

(Ingresan a Sala las autoridades de OSE por situación de los tomaconsumo)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación de autoridades de OSE, integrada por su Presidente, el ingeniero Milton Machado; por su Vicepresidenta, la doctora Alejandra Varela; por su Gerente General, el ingeniero Gustavo Lorenzo, y por su Subgerenta General Comercial Operativa, contadora Alicia Rossi.

Como saben, hemos recibido a una delegación de la Comisión de Trabajadores Tercerizados del PIT- CNT y de trabajadores tercerizados que cumplen funciones de tomaconsumo en OSE, quienes han hecho una serie de planteamientos sobre su situación laboral, que tienen que ver con la precarización de esta forma de trabajo, las dificultades que genera en cuanto a los derechos de los trabajadores, antigüedad y demás y, de alguna manera, la realización de un trabajo permanente con personas contratadas o tercerizadas.

Hay un planteamiento desarrollado por la Comisión de Trabajadores Tercerizados del PIT- CNT referido a las tercerizaciones, tanto en la actividad privada, como en el Estado. En este caso, concretamente, hacen referencia a la situación de OSE. Como conocen la versión taquigráfica que les hemos remitido, con mucho gusto les damos la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE DE OSE.- Creo que la situación de los tercerizados es una realidad en el país y, en particular, en las empresas públicas, que trasciende a OSE.

Si se quiere, participamos de distintos mecanismos para poder acceder a los recursos humanos que el organismo necesita para funcionar. Por un lado, están los funcionarios presupuestados del organismo, que tienen asignadas sus funciones en el organigrama de OSE y, después, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento, se va resolviendo. El directorio y la alta Gerencia -que nos acompaña, además de la señora

vicepresidenta- intentan cubrir las tareas y las competencias que tiene OSE con los recursos de los cuales podemos disponer.

En primer lugar, OSE tiene una plantilla de funcionarios presupuestados que se presenta en el presupuesto nacional y que es avalado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, que es la que da las directivas generales y las pautas a todas las empresas públicas. Por eso, digo que esto no ocurre solo en OSE. Nosotros tenemos un cupo determinado de funcionarios públicos que son los que pueden acceder a los cargos en el organismo. El Directorio y la Gerencia definen cuáles son los lugares prioritarios y estratégicos en los cuales nosotros necesitamos funcionarios que conozcan, principalmente, las tareas técnicas que hacen a las competencias que tiene OSE, que son abastecer de agua potable a toda la población en el Uruguay y en todo el territorio nacional y de saneamiento en los dieciocho departamentos del interior del país. Son tareas muy específicas que, además, las hace solo OSE, porque, como saben los señores diputados, OSE es una empresa monopólica, estatal, pública, que tiene que cumplir con determinadas pautas: el acceso al agua potable y al saneamiento como derechos humanos. Hay que poner en marcha prácticas para que eso se cumpla y también seguir un lineamiento muy importante que está en la Carta Orgánica: priorizar aspectos sociales frente a aspectos económicos. Ese es un lineamiento que nos rige. Lo repito permanentemente, porque eso define la política estratégica del organismo.

Por otra parte, el organismo tiene una planificación estratégica con determinados temas que prioriza y, en función de esas prioridades, es que están asignados los recursos humanos con los cuales trabaja el organismo y puede brindar los servicios a la población en los estándares de calidad y necesidades que demanda la población y que la institucionalidad define para cumplir con el servicio.

En este marco, tenemos algunas limitantes por parte del gobierno nacional, que definió que cada tres funcionarios que se jubilan o se van, solo se puedan reintegrar dos. En el correr del tiempo, hay funcionarios que van dejando el organismo y nosotros no podemos cubrir directamente todas esas vacantes. Esta es una política del gobierno; esta no es una definición de OSE; lo que hacemos es cumplir con una pauta que rige para el gobierno nacional.

¿Qué hacemos para poder compatibilizar lo que mencionaba anteriormente de cuáles son las necesidades, las tareas y las funciones que tiene OSE y a quiénes debemos dar el servicio público en condiciones aceptables para la población? Buscamos otros mecanismos alternativos, priorizando el interés general, porque nuestra primera definición es poder cumplir con las tareas en función del interés general, que son las competencias que tiene OSE, que son abastecer de agua potable y de saneamiento a la población, con todo lo que implica: aspectos técnicos, aspectos administrativos, aspectos comerciales y todo lo que hace a la gestión integral y comercial del organismo. Entonces, con esos mecanismos disponemos de determinadas formas. Si no tenemos funcionarios públicos presupuestados, vamos a otras alternativas, que siempre son las que nos permiten la legislación y las normas. Unas formas son los mecanismos de funcionarios tercerizados para cubrir aquellos lugares que no podemos cubrir con funcionarios propios, pero además OSE ha definido -desde el comienzo de la Administración anterior- poder vincularse con la economía social.

Como una alternativa a tener que contratar empresas privadas para que suministren personal tercerizado, hemos buscado otras alternativas como, por ejemplo, las cooperativas sociales. Ahí hay un trabajo, en un convenio marco que se hizo con el Ministerio de Desarrollo Social para poder incluir, dentro de las posibilidades, esas tareas

que el organismo necesita con personal que muchas veces no tiene otras alternativas o posibilidades de trabajo formal.

En el acuerdo marco que hizo la Administración con el MIDES, posibilitó la capacitación y la formación de cooperativas sociales que, precisamente, cubren parte de esas tareas. Lo que sucede es que, muchas veces, eso depende de los lugares, de si está la gente, de si se puede capacitar a la cooperativa, de si hay gente disponible, es decir, de qué posibilidades tenemos y, además, a veces también hay necesidades de urgencia para cubrir algunas tareas que, incluso, son temporarias y en las que OSE trabaja con personal mercerizado.

También hay otros mecanismos. OSE tiene que cubrir tareas de acuerdo a las temporadas. En las temporadas estivales se necesita más personal y se contratan trabajadores zafrales por cuatro meses, bajo toda la normativa de la reglamentación. Cuando hay un incremento de algunas funciones y tareas que se necesitan llevar adelante, caduca el plazo de esa contratación de zafrales y se vuelven a necesitar, se contrata a otra tanda de trabajadores zafrales. Hay un mecanismo amplio y diverso que está en función de las necesidades y las tareas que necesita desarrollar el organismo.

En determinado momento, hubo cierta tensión en el ingreso de las cooperativas sociales y hasta tuvimos alguna diferencia con el sindicato, con la FFOSE, porque ellos no compartían el punto de vista conceptual -no sé si llamarlo ideológico o no; ahí entraríamos en un terreno mucho más complejo-, porque no veían con buenos ojos ni con satisfacción que ingresaran las cooperativas sociales. Nosotros estábamos absolutamente convencidos de que era una alternativa que daba oportunidades sociolaborales a gente que a veces no tenía otro mecanismo, que mediante la posibilidad de capacitar y formar gente, se les permitía ingresar a hacer trabajos y tareas a OSE, consiguiendo un trabajo formal. De esta forma, luego podían continuar en su desarrollo como trabajadores, con otras alternativas y con otras herramientas.

Hemos desarrollado ese camino y hoy OSE tiene más de cuarenta cooperativas sociales que son integradas por más de quinientas personas. Es un número muy importante que tenemos para la contratación de tareas diversas, desde toma de lectura en algunos lados hasta hacer conexiones; tareas complementarias de distinto tipo, hasta conexiones de saneamiento. Inclusive, en Paysandú contamos con una cooperativa que hace obras de saneamiento, como para que vean lo diversas que son estas tareas y lo que se puede lograr a través de la capacitación de gente que participa de este formato. Compatibilizamos y complementamos con personal tercerizado en los lugares donde necesitamos. En general, el criterio que se toma es contratar trabajadores tercerizados para áreas que no sean estratégicas dentro del organismo. Cuando hablamos de áreas estratégicas del organismo, nos referimos a las que no necesitan de un personal absolutamente imprescindible para la tarea que hace OSE en cuanto a sus cuestiones técnicas, comerciales u operativas, sino que pueden ser cubiertas por otros mecanismos, con otras modalidades.

En particular -ahí entramos en el capítulo directo de lo que mencionaba respecto a este grupo de trabajadores tercerizados vinculados a la lectura-, OSE viene haciendo un trabajo importante en cuanto a lo que es la modernización tecnológica del organismo, en el sentido de poder ir incorporando tecnología, automatismos y mejoras en la gestión a la que nos lleva hoy la dinámica social y tecnológica. Hoy se puede acceder a una lectura o a un control de una factura de un organismo y se puede pagar con un celular. Entonces, OSE tiene que acompasar todo un avance tecnológico para estar al día con determinadas funciones y tareas que se realizan, que también trascienden lo que es la tarea específica del organismo.

En ese sentido, ya hace varios años que hemos definido un lineamiento, que si bien es gradual y pausado, es sostenido: poder llevar adelante la automatización de la lectura y la telemedida. OSE ya viene trabajando en el tema. En el 2020 cumpliremos diez años en introducir tecnologías de telemedida, de lectura a distancia. Son equipos que permiten que quede todo el sistema automatizado, lo que redunda en aspectos de mejora comercial en los tiempos, en cómo es la lectura. Eso automáticamente se decodifica en todo el sistema comercial de OSE y esa es la línea estratégica hacia dónde va el organismo. En esa transición hacia esa línea de mejora tecnológica a futuro, de transformación en cuanto a modernizar y poder actualizar todo lo que son los sistemas operativos y el instrumental de la parte informática, nosotros tenemos que mantener -en determinados lugares donde todavía no se incorporó la telemedida o medida a distancia- trabajadores que vayan y tomen la lectura. En ese marco es que se ha contratado personal de empresas tercerizadas. Lo que hacíamos hasta el año pasado era llamar a una empresa que contrataba personal para que hiciera estar tarea. El tema es que en esta última licitación, en el marco de estas mejoras que estoy mencionando, de automatizar y de actualizar las condiciones de la lectura, un aspecto que se vincula a la lectura es todo el capítulo estratégico que tiene OSE del agua no contabilizada.

Más allá de las pérdidas físicas que podamos tener en tuberías o problemas de que haya que seguir renovando y sustituyendo tuberías, de acuerdo a un monitoreo que se viene haciendo, hemos detectado que tenemos dificultades o determinadas situaciones concretas en las conexiones y en los medidores de cada uno de los usuarios.

Por otra parte, también hemos resuelto mejoras en cuanto a cómo se hace la lectura, qué lectura se hace, qué datos sacamos de esa lectura, qué histórico podemos seguir y qué retorno tenemos del análisis estadístico e histórico de las lecturas que se van tomando. En ese concepto es que OSE también definió mejorar el sistema de lectura. Ahí es donde llamamos a licitación para lograr un formato que nosotros exigimos a la empresa que va a hacer la lectura: un registro fotográfico y toda una informatización y una sistematización automatizada de lo que son esas lecturas, leyendo históricos y fallas, evitando que en algunos lugares se tenga que estimar, a veces son dificultades que se nos generan comercialmente. Hay toda una incorporación desde el punto de vista de la mejora de gestión, de ingreso de tecnología, de lectura que nos permite, precisamente, tener otras posibilidades de estudio y, además, tener la foto, a fin de controlar si el medidor está bien, si está dado vuelta, si está roto, si nos están robando o si la conexión está “bypaseada”.

Estamos convencidos de que tenemos que seguir incorporando tecnología, mecanismos y alternativas que nos permitan mejorar los puntos de medida. Ese es uno de los lugares en los que detectamos que también hay pérdidas comerciales del organismo que van en detrimento de la facturación.

En todo este esquema es que resolvimos un formato de licitación en el que la empresa que gane tendrá que tomar determinados trabajadores, que además se califiquen y puntúen en función de la experiencia que tienen. Eso vale, eso va a puntualizar. Pero queremos aclarar que se trata de contratos con privados y no tiene nada que ver con que sean funcionarios de OSE. Y en este sentido, luego de leer la versión taquigráfica remitida en ocasión de que el sindicato de tomaconsumo de OSE visitara la Comisión planteando sus inquietudes, observamos que lo que hay de fondo es que muchos de estos trabajadores que se han reciclado en algunas empresas privadas que ganaron licitaciones de contratación de personal quieren ser funcionarios de OSE presupuestados. Esa es la realidad, y además así nos lo manifestaron en distintas reuniones.

Según el esquema institucional que tenemos y por lo que decía anteriormente respecto a las pautas y lineamientos que nos da el gobierno nacional a los distintos organismos, la posibilidad de que determinados trabajadores pasen a integrar los cuadros presupuestales del ente es inviable, más allá de las ambiciones y consideraciones que manifiesten porque participaron en una y otra empresa que ganó la licitación y de que a veces cambian las empresas pero siguen los mismos trabajadores. Lo menciono porque lo discutimos y no es una posibilidad; decidirlo estaría en la esfera del Parlamento con otro tipo de leyes para las empresas públicas, pero no es lo que hoy tenemos encima de la mesa. Es complejo contemplar parte de las inquietudes principales; según la versión taquigráfica ellos trasmiten muy claramente que están en contra de las tercerizaciones, que quieren ser funcionarios genuinos y presupuestados de OSE, pero los mecanismos institucionales, formales, la normativa que tenemos y todos los procedimientos administrativos son inviables como para que ingresen bajo esa formalidad.

Entonces tenemos que enmarcarnos en el TOCAF, normas de transparencia y competencia en licitaciones y llamados que se hacen para que cumplamos con las necesidades de OSE en los formatos correspondientes.

Mis compañeros podrán complementar lo que consideren necesario o contestar preguntas que hagan los diputados, pero lo que sí quiero es hacer una aclaración que me parece importante. En la versión taquigráfica se menciona como que hay ciertas dudas o se insinúa una diferencia de dinero que habría entre lo que recibe la empresa que gana la licitación y lo que ganan los trabajadores, y qué es lo que queda en el medio. Quiero ser muy transparente y clarito. Acá lo que hay es un llamado público al que se presenta una empresa con un precio. Nosotros no sabemos exactamente cuánto le pagan a los trabajadores, lo que sí intentamos establecer en los pliegos -lo hicimos y en el último pliego además a pedido de los trabajadores- es un piso de lo que deberían ganar los trabajadores porque si no van directamente por el laudo. Entonces fijamos un piso que consideramos mínimo y lo conversamos con FUECYS y con el sindicato de trabajadores, pero respecto a lo que queda en el medio, no nos corresponde intervenir porque es un negocio privado. No nos interesa la plusvalía que se puede llevar la empresa respecto a lo que le paga a los trabajadores con el precio que cotizó, es así para todos los contratos privados que hacen a través de las licitaciones. Insinuar que hay una diferencia, que hay algún tipo de arreglo con el Directorio o con quien sea, me parece que es una acusación grave. Me preocupa el afán. Entiendo desde el punto de vista humano la necesidad de defender un puesto de trabajo, las condiciones bajo las que se trabaja, y las mejoras logradas por los trabajadores mediante reivindicaciones sindicales, pero hacer insinuaciones de ese tipo, no corresponde. Cualquiera puede solicitar la información que quiera -toda la información está abierta-, así como la Comisión o quien precise, y si tienen alguna duda están los ámbitos judiciales para cuestiones de ese tipo.

Ellos hacen números respecto a la diferencia entre lo que ganaría un trabajador categoría 5 con un 7 o con un 8. Pero reitero, la empresa licita con un precio y le paga a los trabajadores lo acordado de acuerdo a lo establecido en ese contrato. Esta cuestión corresponde a la órbita privada por lo que trasciende de la esfera de OSE. No nos corresponde inmiscuirnos en esa plusvalía, esa diferencia.

Lo que hacemos es que si se trata de valores grandes -por eso nos metimos en el campo de la economía social-, intentamos equilibrarlos mediante la contratación de cooperativas sociales, para que los trabajadores que conforman la cooperativa se lleven todo el costo de los trabajos que paga OSE. Pero tampoco es viable sustituir toda la tercerización solamente con cooperativas sociales, porque además ahí tenemos los temas sindicales vinculados a la tercerización, no digo que en contraposición pero por lo

menos en tensión con lo relativo a los aspectos de las contrataciones por cooperativas sociales bajo el convenio marco de economía social con el MIDES.

Estamos a las órdenes por cualquier aclaración; vinimos para eso.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, agradezco al presidente de OSE la exposición detallada sobre los planteos que realizaron los trabajadores en la Comisión, y quiero hacer algunas consideraciones.

Claramente hay disposiciones a nivel nacional que establecen por ejemplo que cada tres vacantes se cubran dos. El presidente tiene razón cuando dice que hay disposiciones generales, y cuando se da la discusión respecto a la cantidad de funcionarios públicos en el Parlamento o en ámbitos públicos, muchas veces escuchamos planteos que consisten en suprimir el ingreso al Estado. Es una discusión que no expresa la realidad -también nos merece la opinión- porque si el Estado tiene determinadas funciones para cumplir frente a la población, proponer que no ingresen funcionarios al Estado o brindar fundamentos para ir reduciendo la plantilla es una discusión engañosa porque las tareas hay que realizarlas. No me refiero a la exposición del presidente de OSE sino a una discusión que existe sobre la necesidad de reducir la cantidad de funcionarios públicos en el país, que no va acompañada diciendo que hay que tener menos funcionarios en seguridad, en salud o para cumplir con el abastecimiento de agua potable o de electricidad a la población. Y ahí ingresamos a un aspecto que desde mi punto de vista no genera ahorro para el Estado porque las empresas tercerizadas generan esa ganancia, esa plusvalía precarizando la situación de los trabajadores. No me refiero exclusivamente a OSE sino en general, y me preocupa cómo el Estado, producto de esas disposiciones generó un proceso de tercerización tan amplio que podríamos hablar de decenas de miles de trabajadores en el Estado realizando tareas en forma tercerizada desde mi punto de vista precarizando sus condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo y referente a OSE, entiendo -puedo estar equivocado- que el ente tiene como aspectos centrales tareas técnicas de abastecimiento. Considero que por las mismas consideraciones que hacía el presidente, la lectura de medidores es una tarea permanente y fundamental para una correcta facturación. Y en lo personal no comparto que tareas permanentes sean realizadas mediante el mecanismo de la tercerización de trabajadores. Por supuesto que habrá trabajos zafrales de acuerdo a la temporada, pero las tareas permanentes deberían ser realizadas por trabajadores permanentes, y es una consideración de carácter general. Insisto en que cuando se propone impedir el ingreso de funcionarios públicos se omite una realidad, porque las tareas deben realizarse. De esta manera, abonamos a que las tareas se realicen en una situación de precarización de los trabajadores y de ganancia de empresas tercerizadas que prestan esos servicios.

Con respecto a quién gana la licitación no hay ningún tipo de suspicacia, por lo menos para la Comisión eso no está planteado.

Insisto -hablo a título personal y no en nombre de la Comisión- con que las tareas permanentes deben ser realizadas por trabajadores contratados en forma permanente, directa. Por supuesto que esto excede a las decisiones del Directorio de OSE, por eso es que hemos insistido en un proyecto de ley de destercerizaciones. En este caso -así como otros que se planteaban- se trata de una tarea de carácter permanente de la OSE, más allá de las perspectivas de avance tecnológico, que saludo porque generan otros puestos de trabajo. Desde mi punto de vista, de acuerdo a la realidad, la lectura de medidores es una tarea fundamental para la OSE pues cumple con un aspecto esencial como es la correcta facturación.

Centro mi preocupación en contar con trabajadores permanentes para realizar tareas permanentes.

Otra consideración merecen las cooperativas sociales, porque ese trabajo con el MIDES es importante. Compatibilizar esta situación es una cuestión que también tendrá que discutirse con los sindicatos de cada una de las empresas públicas.

Reitero: tareas permanentes deben ser realizadas por trabajadores permanentes. Considero que los procesos de tercerización precarizan la situación de los trabajadores, producen ganancias a las empresas intermediarias y no generan ahorro para el Estado. Lo digo para el Parlamento, para el Poder Ejecutivo; no es una situación particular de OSE.

SEÑOR LORENZO (Gustavo).- En el caso de la toma, el plan que tiene OSE es como dijo el presidente telemedir todos los servicios que tenemos en el interior y Montevideo. Es un proceso que iniciamos hace años; ya tenemos 10.000 medidores de los cuales recibimos directamente la lectura por señal. Y ya está saliendo la licitación por 18.500 más. Es un tema de precios; a medida que la tecnología avanza el precio por el funcionamiento de esos servicios seguirá bajando. Cuando logremos que el precio baje más -este sistema ya lo tenemos para los grandes consumidores- tendremos varios beneficios así como también los usuarios porque si por ejemplo hay una pérdida interna en una casa nosotros lo detectaremos instantáneamente. Hoy trae problemas porque la factura llega algo más de un mes después, cuando ya se generó la deuda.

Aclaro que tendremos un cambio de tipo de trabajador: el que hoy toma el consumo tendrá que observar que todo este sistema funcione correctamente y controlarlo. Este cambio implicará capacitación de funcionarios que serán de OSE. Estamos en una transición y por eso nuestra decisión de tenerlo tercerizado; el final será con funcionarios nuestros.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Qué tiempo estiman será preciso para completar la cantidad de medidores que tiene OSE?

SEÑOR LORENZO (Gustavo).- Es un tema de precio de mercado y es un presupuesto de OSE.

Para los grandes consumidores ya hay beneficios; los contadores de zonas alejadas, pueblos alejados los tenemos telemedidos evitándose ir. Toda la zona de chacras del oeste de Montevideo los tenemos con el sistema que implica que el funcionario sea trasladado en auto hasta el lugar, se baja a tomar el consumo, camina, y así sucesivamente.

Es un tema de precio la adquisición de estos medidores. Hasta ahora hicimos licitaciones chicas, hoy saldremos con una de 18.500 que creo bajará los costos. Nuestra intención es hacerlo rápidamente para luego proceder a la capacitación de nuestra gente.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Qué cantidad de medidores tiene OSE instalados?

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- El nuevo sistema tiene 10.000 y 18.500 que se licitarán sobre 1.200.000. Quiero conocer este dato para tener idea de los plazos que llevará la instalación.

SEÑORA ROSSI (Alicia).- La idea es abarcar primero Montevideo que tiene 320.000 servicios. En el interior tenemos otra política que se planteó por el Directorio, y es abarcar primero los lugares más alejados, por eso parte de esos 10.000 son del interior.

Quiero agregar algunas cuestiones. En primer lugar, lo que expresaron el Presidente y el Gerente General respecto del avance tecnológico no es un tema exclusivo de OSE sino de todos los trabajadores del país. Pasa por la reconversión laboral. Estamos teniendo este tema con los tomaconsumo tercerizados de Montevideo, pero para

nuestros funcionarios estamos implementando las tabletas como herramienta de las inspecciones en el campo. Lo que cambia es la herramienta de trabajo, y esos trabajadores tienen que capacitarse y los que no son genuinos buscar su reconversión laboral pero en el sentido de hacia dónde va el país en general, porque no es una cuestión solamente de OSE.

En segundo término, luego de haber leído la versión taquigráfica remitida me parece importante aclarar que el funcionario de OSE que desarrolla las tareas de tomar el consumo no es categoría 5 ni 7, sino 8. Los números que están en la página 4 de la versión taquigráfica varían sustancialmente haciendo el comparativo de lo que se le paga a una empresa tercerizada, no el sueldo que gana el trabajador porque no lo sabemos, sino lo que OSE le paga a la empresa por un categoría 8 que hace la tarea de toma consumo genuino.

SEÑORA VARELA (Alejandra).- En el interior la telemedida va a demorar más en implementarse. OSE tiene funcionarios tomaconsumo genuinos. En Montevideo hay mayor cantidad de funcionarios tercerizados para tomar el consumo, lugares a los que tendemos llegar más rápidamente con la telemedida por la concentración de población y de medidores.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- ¿Cuánto es el monto global que se le paga a la empresa? Y, ¿cuánto se proyecta por ejemplo en esta estimación que planteaba la contadora Alicia Rossi respecto a la categoría 8 si se hiciera con funcionarios de OSE?

SEÑORA ROSSI (Alicia).- ¿Por persona?

SEÑOR NÚNEZ (Gerardo).- No; global. ¿Cuánto sale la tarea de tercerización y cuánto saldría la tarea en términos de presupuestación en función de la categoría 8 que mencionó?

SEÑORA ROSSI (Alicia).- De acuerdo con los números que sacamos, en un año OSE tendría un ahorro de aproximadamente US$ 150.000, con una base de setenta y dos trabajadores. De todas manera, habría que hacer un estudio más pormenorizado, porque si fueran funcionarios genuinos OSE no requeriría esa cantidad, por el grado de ausentismo que tienen los tercerizados que están contratados hoy.

SEÑOR PRESIDENTE DE OSE.- Voy a hacer una aclaración que nos parece importante.

Nosotros bregamos por tener los funcionarios adecuados, genuinos, presupuestados y comprometidos con el organismo en todos los lugares que hemos considerado de vital importancia. La restricción general está y es una realidad, como mencioné al principio de la breve exposición que hicimos. Asimismo, quiero dejar claro que cuando tuvimos alguna propuesta de poder ampliar el criterio, el Poder Ejecutivo no lo reconoció. Hicimos planteos muy claros en el Ministerio de Economía y Finanzas y en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para poder contemplar la necesidad de funcionarios en los lugares en los que OSE ha incorporado nueva infraestructura y servicios, como por ejemplo las redes de saneamiento con plantas de tratamiento de aguas residuales o usinas. Se hace una obra nueva en un lugar para dar el servicio y se precisa personal.

Se dice que solo en algunas instituciones tendrían que ingresar funcionarios, pero eso no es así, porque las empresas públicas también lo necesitan y menciono este caso concreto porque es una realidad. En distintos departamentos hicimos obras de saneamiento partiendo de cero y en el momento en que empieza a funcionar una usina, después que la empresa contratista termina la construcción, la pone en marcha y pasa el año de garantía que tiene, nosotros debemos tener personal. En base a los criterios de salubridad, para una planta de tratamiento necesitamos cuatro turnos de seis horas cada

uno con un mínimo de cuatro, cinco o seis funcionarios, dependiendo de la dimensión de la planta. Hemos planteado esto al Poder Ejecutivo y debemos decir que no se reconoció la posibilidad de ampliar la cantidad de funcionarios en los lugares en los que hay servicios nuevos. Nosotros precisamos personal de OSE, genuino, estratégico y fundamental para que gestione y opere esos sistemas.

Lo menciono como casos particulares, porque creo que es importante que la Comisión tenga conocimiento de algunos elementos que son excepciones para nosotros y que fueron muy importantes en el momento de su consideración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de las autoridades del directorio de OSE y la información que nos brindaron.

(Se retira de Sala el directorio de OSE)

——La comisión pasa a intermedio.

(Es la hora 10 y 44)

——Continúa la sesión.

(Ingresa a sala una delegación del SUNCA)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del SUNCA (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos), integrada por los señores Tony Viera, Paul Vayardo, Gabriel Nanchez, Marco Rondán, Juan Padilla, Wilton Silveira y Julio Fernández.

SEÑOR NANCHEZ (Gabriel).- Antes que nada, queremos agradecer la oportunidad que nos dan para manifestarnos.

Venimos a plantear una situación complicada de la empresa Bersur, que está trabajando para la Intendencia de Montevideo en obras emblemáticas, como General Flores, Belloni, San Martín, el oeste de Montevideo y el PIAI.

El viernes 10, al terminar la jornada de trabajo, alrededor de ciento cincuenta compañeros nos enteramos por rumores, porque oficialmente no nos había dicho nada, de que la empresa se retiraba de los obradores. El lunes, nos enteramos de que la empresa se presentó a concurso voluntario de acreedores. Nosotros quedamos en el medio y no nos liquidaron la quincena.

Por ese motivo salimos a buscar una solución, y fuimos a hablar con el director de Trabajo de la DINATRA. Se nos dijo que la empresa argumenta dificultades financieras, pero que pretende seguir con la obra. Un juez determinó que un contador analizara la situación de la empresa, y se está a la espera de ese informe. Y esto vuelve nuevamente al juez. También, nos reunimos con la Intendencia de Montevideo, que se entera por nosotros de que la empresa se presentó a concurso voluntario de acreedores. Reitero que las obras quedaron vacías y solamente con el personal obrero. Después de que hablamos con la Intendencia, se hizo una reunión con la empresa para ver cuál era la situación, pero no obtuvimos ninguna respuesta oficial.

Ayer, en una segunda reunión, nos recibió el intendente de Montevideo y nos dijo que la empresa atraviesa por una situación financiera crítica y que pasó al juez, que determinó que debe haber un síndico interventor. La Intendencia se va a vincular con la síndica, en este caso, y nosotros trataremos de hacer lo mismo para ver si hay una reunión de acreedores y en qué situación estamos.

A nosotros se nos adeuda la quincena pasada y la que va corriendo. Además, se adeudan jornales al BPS de varios compañeros de los ciento cincuenta que somos aproximadamente. Hay más de treinta compañeros que ya hicieron uso del seguro de

paro y que tendrían que ser reintegrados por la empresa; pero ahora no tienen esa posibilidad porque no hay obras.

La empresa tiene quince días para presentarse ante la Intendencia para informar la situación en que se encuentran las obras, siempre y cuando tengan solvencia económica, pero tienen las cuentas congeladas. Una vez que se cumpla el plazo, la Intendencia queda con las manos libres para retomar las obras con otra empresa y pelear por los puestos de trabajo. Además, tendremos que hablar con el síndico para ver cómo se laudan los despidos.

Estamos en una situación muy compleja y los tiempos que corren no son los mismos de los trabajadores. Algunos compañeros tienen el subsidio del seguro de paro, que cobrarán los primeros días de junio por el BPS. Pero, hay alrededor de treinta compañeros que no tienen posibilidad de contar con sus jornales efectivamente trabajados -que ya deberían haber cobrado-, ni tampoco con la cobertura del seguro de paro; es decir, ni tienen ingreso alguno.

Vamos a ver cómo siguen las negociaciones futuras que van por otras vías. Si se retoman las obras, habrá que ver qué empresa se hará cargo de ellas y, además, negociar otro plan de trabajo con la Intendencia.

En definitiva, nosotros no hemos cobrado los jornales trabajados, no se han hecho los aportes al BPS -habría que analizar caso a caso- y, además, se está incumpliendo con la ley del Fondo de Cesantía y Retiro para los trabajadores de la construcción, que rige a partir de 2008, que también formará parte del reclamo.

Reiteramos el agradecimiento a la Comisión por la posibilidad de plantear nuestra situación.

Quedamos a las órdenes para contestar cualquier pregunta que nos quieran hacer.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Agradecemos a los compañeros del SUNCA por estar con nosotros y compartir esta información.

La situación que nos plantean es sumamente preocupante y grave. Creo que, si hubiera posibilidad, correspondería que la Comisión citara a la empresa. Además, en función de la propuesta que hizo el señor presidente de citar a la Intendencia por el tema de la reglamentación de los monopatines, podríamos aprovechar la oportunidad para consultarla también por esta situación, a efectos de saber qué acciones está tomando en este caso. Tenemos la experiencia de que algunos organismos estatales frente a determinados incumplimientos de la parte contratante activan algunas cláusulas. A nosotros nos parece que se podría hacer lo mismo en este caso, sobre todo por los haberes y jornales de los trabajadores.

Nos ponemos a disposición, si el resto de los integrantes de la Comisión está de acuerdo, para dar una mano en la negociación y en lo que entiendan necesario para facilitar el diálogo. Ojalá haya una salida como la que ustedes plantearon.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión va a tener en cuenta el planteo del señor diputado Gerardo Núñez.

Aquí hay dos preocupaciones fundamentales. La primera tiene que ver con mantener los ciento cincuenta puestos de trabajo y con los haberes no cobrados; la otra, con la paralización de obras que son necesarias para el conjunto de la sociedad.

Vamos a convocar a la Intendencia de Montevideo lo más pronto posible para ver cuáles son las tratativas que se han llevado adelante y qué es lo que ha pasado con la empresa. A partir de allí, valoraremos la posibilidad de convocar o no al síndico. Estamos con un problema que debe resolverse en lo inmediato, porque está en riesgo la fuente de trabajo, el cobro de los haberes por parte de los trabajadores y la situación de la obras.

SEÑOR RONDÁN (Marco).- Los ciento cincuenta trabajadores que hoy tiene en planilla la empresa -por lo menos, eso es lo que nos dice- están dispersados por todo el país; por ejemplo, en Dolores hay una cuadrilla de catorce o quince trabajadores y en Salinas se abrió otra obra. Pero, como ya se dijo, hay treinta o treinta y cinco trabajadores que hoy no cuentan con el subsidio del seguro de desempleo.

Estamos intentando concretar una reunión con el director del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de ver si hay alguna posibilidad de generar un subsidio por desempleo para estos trabajadores que hoy no cuentan con nada. Somos conscientes de que la definición de esta situación puede llevar mucho tiempo. Ojalá que no. Lo que nos trasmite la Intendencia de Montevideo es que quiere continuar con el desarrollo de las obras, con Bersur o sin Bersur.

Reitero, nuestra preocupación mayor son esos más de treinta trabajadores, que tienen una familia detrás. No es lo mismo contar con el seguro de desempleo que no contar con él.

Hoy, no estamos ocupando la empresa, sino haciendo una vigilia en cuatro campamentos. Previo al anuncio del concurso de acreedores, la empresa comenzó a llevarse maquinaria y camiones. El viernes nos trasmitieron el concurso y los compañeros decidieron hacer una vigilia en los centros de trabajo para que no se continuara con el vaciamiento de la empresa, donde todavía queda mucha maquinaria y herramientas. De hecho, ayer, la empresa nos pidió si en algunos centros de trabajo podía llevarse la herramienta chica, las baterías, etcétera, por los robos. Nosotros no nos opusimos a que se las llevaran.

Suponemos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social va a informar al Parlamento sobre la situación de estos trabajadores, que dará el visto bueno o no para solucionarla.

Agradecemos que nos hayan recibido.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a encarar en forma inmediata esa situación.

Les agradecemos su presencia.

(Se retira de sala una delegación del SUNCA)

——Quiero brindar cierta información a los señores diputados. En el intermedio conversé con dirigentes del Sindicato del Gas que ahondaron en detalles sobre la reunión tripartita que hubo ayer en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la que la empresa Petrobras profundizó sus medidas respecto a la suspensión de cincuenta y tres trabajadores durante catorce días, y cuatro de ellos se agregarían a la lista de despidos confeccionada y desarrollada por la empresa.

Esto es un agravamiento extremo del conflicto.

Más allá de reconocer que no hemos tenido éxito en los procesos de negociación, en más de una oportunidad esta Comisión en forma unánime ha planteado a las partes la necesidad de dejar de lado las medidas para instalar un ámbito de negociación a fin de poder vislumbrar una mejora de este servicio público. Creo que habría que intentarlo nuevamente.

En la medida en que las partes estén de acuerdo, sería bueno convocarlas por separado -como se acostumbra- y también a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Industria, Energía y Minería. Esto lo haremos en la medida en que las dos partes, o una de ellas, confirmen su concurrencia.

Es importante contar con la versión de estos ministerios sobre esta situación.

Quiero sabe si hay acuerdo para iniciar contactos con estos cuatro actores.

(¡Apoyado!)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública y una delegación de funcionarios del servicio de Diálisis del Hospital Maciel)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a las delegaciones de la Federación de Funcionarios de Salud Pública y de funcionarios del servicio de Diálisis del Hospital Maciel, integrada por el señor Pablo Ruiz, dirigente de la Federación; el señor Oscar Aire, presidente de la Comisión Interna del Hospital Maciel; y la señora Zully Páez y el señor Orly Salle, del servicio de diálisis del Hospital Maciel.

SEÑOR AIRES (Óscar).- Agradecemos por recibirnos una vez más.

Hoy venimos a plantear una situación de maltrato físico en el servicio de diálisis crónico por parte de la jefatura técnica. Si bien en este caso hubo maltrato físico, debemos señalar que en otras oportunidades hubo agresiones verbales o acoso a los funcionarios médicos y no médicos.

Ustedes se preguntarán por qué estamos acá si en el sindicato existen otros ámbitos en los que se puede plantear esto además de las medidas sindicales que se pueden adoptar por este tipo de situaciones.

Se hizo de todo un poco. Siguiendo los pasos en forma orgánica esto se denunció en la dirección del Hospital Maciel, la justicia penal y la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, y se transmitió a la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

Cuando sucedió este hecho automáticamente los trabajadores del sector convocaron a la Comisión Interna y reunidos en asamblea se decidió declararse en preconflicto y tomar medidas.

Mantuvimos una reunión con el director del Maciel, doctor Villar, quien nos planteó que la señora iba a salir del servicio, pero no quedó claro si era algo definitivo o transitorio-, que se la iba a separar de las funciones por la situación acontecida y para no compartir espacios físicos con la compañera agredida.

Pocos meses después nos enteramos por parte del doctor Villar que esta funcionara sería reintegrada a dicho servicio pero no como jefa, sino como coordinadora.

Esta señora tiene dos cargos: uno es por la Comisión Local 05 del Hospital Maciel y, de acuerdo con la ley, no podría ejercer la jefatura, y el otro es cargo público presupuestado.

A partir de que los trabajadores plantean su rechazo al reingreso al servicio, se reactiva el conflicto y se toman algunas medidas, por ejemplo, la denuncia pública, propaganda, se trabaja con chalecos a modo de denuncia por la situación y se empieza a vincular al resto de los compañeros.

A pesar de esto, la dirección mantuvo su postura de reingresarla al servicio.

La Inspección General del Trabajo resolvió exigir a la dirección que inicie la investigación administrativa -no se había iniciado- y agrega que si no lo hace en diez días, la iniciarían ellos.

Acá hay algo grave. El argumento de jurídica de la dirección del Hospital Maciel fue que el incidente ocurrió dentro de un cargo público y por eso no ameritaba la investigación administrativa. Nosotros entendemos que al ser una funcionaria pública que cometió una falta personal grave, igual corresponde la investigación, tal como sucede con cualquier funcionario.

Hasta el día de hoy no hubo respuesta.

La compañera que sufrió la agresión está afectada emocionalmente; se la retiró del servicio y ahora está en el economato, cumpliendo la función de proveer materiales.

Además realiza tareas que tienen que ver con recreación, actividades físicas y contención de los pacientes, que se hace en el brocal del Hospital Maciel.

Hasta el día de hoy no obtuvimos respuesta. Cada vez que hemos planteado esto se nos dijo que al quitarle el cargo tuvo una afectación económica, que no se la puede seguir perjudicando y que existieron presiones desde la Asociación de Nefrología del Uruguay.

Lo cierto es que hoy se está trabajando mal. Los compañeros trabajan con esa persona y eso afecta el funcionamiento del resto del servicio.

SEÑOR RUIZ (Pablo).- En esto momento cubro a la compañera Silvia Machado, que es la titular de la secretaría de Montevideo de la Federación.

Nosotros tenemos una posición bien clara y concreta. De alguna manera, la dirección del Hospital Maciel no cumple de la misma forma a la hora de sancionar, porque lo hace de una manera con la jefatura y de otra con los trabajadores.

Hace tres períodos que estamos en la Federación y tenemos elementos como estos, que se han suscitado de la misma manera.

Hay un ejemplo histórico que ocurrió en el departamento de alimentación cuando la jefatura fue denunciada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por malos tratos. Todos los trabajadores fueron trasladados a otro servicio y la jefatura sigue presente.

Entendemos que la política aplicada a la jefatura por parte de la dirección de este hospital no condice con la que aplica con los trabajadores cuando cometen alguna infracción. Por ejemplo, cuando los enfermeros, los auxiliares de servicio y los tisaneros comenten alguna falta se los trata de cierta manera -inclusive se los destituye-, pero cuando se trata de cargos medios hacia arriba o médicos, se los trata de otra manera y no se tiene la misma severidad.

Como Federación no tranzamos con la violencia. En los documentos que entregamos a la comisión hay denuncias policiales por la situación violenta que genera esta funcionaria. Hemos actuado de la misma forma, pero entendemos que las decisiones políticas que toma la dirección del Hospital Maciel son arbitrarias.

Esta no es la primera vez ni fue algo aislado. Se viene reiterando continuamente. Solo hay que revisar la historia para ver que se ha utilizado de forma diferente la legislación dependiendo de qué tipo de trabajador se trata.

Reitero que con la violencia no tranzamos. Esto es algo histórico en nuestra Federación, situación que se sigue reiterando en el Hospital Maciel.

SEÑORA PÁEZ (Zully).- Desde hace más de veinte años soy funcionaria del sistema de diálisis crónicos.

Además de esta exposición general con relación a la dirección del hospital, voy a referirme puntualmente a lo generado en el servicio de diálisis.

No es la primera vez que se denuncia a esta doctora. Deben saber los señores diputados que se han agotado otras instancias dentro del ámbito laboral.

Desde el principio no hubo intención de sancionarla ni castigarla. Es más, hay una denuncia de 2014 que menciona el caso de una licenciada que sufrió agravios psicológicos, insultos, malos tratos y ninguneo por parte de esta doctora. Es decir, violencia en el ámbito laboral. Se hizo esa denuncia y se fue al Comité de Conductas Disruptivas, al cual fue citada una o dos veces. No se llegó a ningún acuerdo, no sirvió y esta señora continuó con sus actitudes.

En cuanto a la compañera que sufrió la agresión física, está cumpliendo tareas fuera del área física, porque está emocionalmente dañada y no quiere entrar allí ni cruzarse

con ella. Entonces, está cumpliendo su labor -que es un proyecto de plan de ejercicios que se creó en el Hospital Maciel, que está dirigido por esta licenciada- fuera del área. Su lugar de trabajo estaría dentro del área física de diálisis crónicas, pero ella tiene que cumplir sus tareas afuera, porque el poner nuevamente al agresor frente a la víctima es totalmente violento. Además, genera violencia la actitud de la dirección de ni siquiera preocuparse por la trabajadora, porque en ningún momento la llamaron para preguntarle cómo estaba ni para preguntarle su versión. Nunca tuvo una citación; siempre quedó la versión del agresor; nada más. Inclusive, estuvo concurriendo al psiquiatra. No se quiso certificar, porque como está con ese proyecto del plan de ejercicios para los pacientes en diálisis -ahora se está haciendo extensivo al resto de las unidades de pacientes internados; es un proyecto que incluso se está trabajando con colegas del Instituto Superior de Educación Física- que es un lindo proyecto para la rehabilitación, ella no lo quiso suspender. Por lo tanto, continúa trabajando, pero fuera del área. Hace su parte administrativa de la gestión de ese proyecto en el área de Economato, para no entrar al área y la parte física la hace en el área del Patio Brocal. Ni siquiera trabaja adentro, porque hay pacientes que durante su sesión de diálisis hacen ejercicios y están a cargo de auxiliares de enfermería, porque ella no puede estar dentro del área.

SEÑOR SALLE (Orly).- Algo que trasmitimos al doctor Villar era que si la situación hubiera sido al revés y la trabajadora hubiera agredido físicamente a la doctora, inmediatamente habría sido despedida y hubiéramos tenido que tomar todas las medidas gremiales correspondientes para que la persona volviera a su trabajo.

Respecto a lo que decía la compañera Zully Páez, también plantemos al doctor Villar que él nunca se preocupó por llamar a la funcionaria para ver cómo estaba. Lo que nos preocupa como sindicato, como movimiento obrero, son esas inequidades que repercuten siempre sobre el trabajador, porque el hilo siempre se corta por el lado más fino.

Como dijeron los compañeros, hemos tomado todas las medidas y hemos hecho todo lo que gremialmente se puede hacer. Estamos esperando respuestas.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Obviamente, el tema planteado es preocupante, sobre todo, la incapacidad de la resolución interna de una situación que, a todas luces, tomando como cierto el relato que hacen, es grave.

La Comisión tiene una forma de trabajo en la cual entenderán que siempre recibimos delegaciones que tienen visiones distintas sobre un mismo hecho. La gimnasia de la Comisión es, obviamente, recibir a todas las partes y, sobre todo, tratar de ayudar a generar acuerdos, acercar las partes e intentar generar ámbitos en los que, por lo menos, se pueda contribuir a solucionar los problemas planteados en el seno de la Comisión. Obviamente, me parece que sería de rigor citar al director del Hospital Maciel, al doctor Álvaro Villar para tener la versión oficial desde lo institucional.

Evidentemente, como en tantos otros casos, la Comisión de Legislación del Trabajo seguramente se hará eco de este planteo, en el sentido de tratar de generar esos ámbitos a los cuales hacía referencia al principio, a los efectos de acercar las partes o de generar las instancias para que este tipo de situaciones puedan tener, por lo menos, un horizonte de salida.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como procedemos habitualmente, a través de ASSE vamos a invitar a la dirección del Hospital Maciel para que nos explique cuáles son las medidas que se tomaron en este caso.

Estaba mirando el expediente que trajeron en el que, inclusive, consta una denuncia policial.

Quería preguntarles si en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social hay una denuncia y han trabajado sobre el tema.

SEÑOR AIRES (Oscar).- Sí, hay una denuncia. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social solicitó a ASSE la realización de una investigación administrativa y, en caso de que no la hiciera, la haría la propia Inspección.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hasta ahora se está esperando por parte de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la investigación interna, que se haría por parte de ASSE, pero la Inspección como tal no ha hecho ninguna investigación. ¿Es así?

SEÑOR AIRES (Oscar).- Hasta ahora, no ha hecho ninguna investigación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Dada la gravedad de la denuncia, a través de ASSE convocaremos a la dirección del Hospital Maciel y también enviaremos la versión taquigráfica de esta sesión a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

≠